

就労定着支援の開始時期、医療機関との連携に課題のあるケース

圏域 習志野

センター名

あかね園

氏名	S・T	居住形態	家族同居 GH 単身 その他		
手帳種別及び等級	療育手帳 B-2	年齢	25歳	性別	男
成育歴および現在の生活状況	<p>3人家族。子育ては母親が主に行ってきた。</p> <p>千葉県内の特別支援学校を卒業後、都内の小売店に就職し、バックヤード作業をしていた。ジョブコーチ支援を受けながら勤務を続けていたが、初めて障害者雇用をする店長の下、S・Tの仕事の覚えの悪さやミス、作業スピードの遅さを指摘される頻度が増えていた。母親は店長の叱責に対し不信感を持っており、S・Tも頭痛や足がつる等の身体症状が出てきたことから、就職後約1年で退職する。</p> <p>その後、卒業した特別支援学校の進路担当の先生に相談し、転職を目標に障害福祉サービスを利用することになり、ナカポツセンターへ相談に来所している。A事業所の利用が決まり、2年間通所後、3か月間のトライアル雇用を経て、平成30年7月から現在のT社へ就職が決まる。当初は利用していた、A事業所とナカポツセンターがアフターケアをしていたが、対人関係や職場のルールの順守において課題が複数見つかったため、就労定着支援事業の説明と利用を促したが、利用には至らなかった。</p> <p>職場では指摘される頻度がさらに増え、支援機関が介入する回数が増えたため、就職してから約2年半が経った、令和2年2月から利用を開始することになった。</p>				
就業前の訓練事業所	A事業所	サービスの種類	就労移行支援事業	期間	2年4か月
就職先	T社		入社日	H30.4.17	
業務内容	小売店の商品品出し、前出し				
就業先企業情報	<p>業種：卸売・小売業</p> <p>従業員数：35名（グループ全体で約4,000名）</p> <p>障害者雇用歴：数年前から法定雇用率を達成し、次の雇用率引き上げに際しても不足する状況ではない。</p> <p>その他：現場担当者とその方々を統括する立場の方がいるので連携がスムーズ。職場内の風通しも良い。</p>				
就業前の課題	言葉遣い、身だしなみ（適切な衣服の選択）、持ち物管理、食事のマナー、コミュニケーション（報連相、質問、感謝、謝罪）、作業精度				
就労定着支援個別支援計画					

<p>課題解消に向けた支援体制</p>	
<p>障害者就業・生活支援センターと就労定着支援事業所間の連携経過</p>	<p>就職して間もなく、商品の置き場所が分からない時に質問せずに他の陳列棚の奥に隠す、従業員のグループLINEに夜遅くメッセージを送る、それらをリーダーから指摘されると他の従業員に八つ当たりをする等の問題行動が見られる。その後、就労定着支援事業が制度化されてすぐ、利用の打診をナカポツセンターが行なった。過度なストレスが掛かるとお腹が緩くなり、またT社を欠勤することも増えてきた。家族（主に母親）がこのタイミングでの支援の変更を拒んだこともあり、理解を得るのに時間を要した。</p> <p>ナカポツセンター就業支援員、利用していたA事業所職員が連携を取りながら母親に理解を促したことで、時間は要したが令和2年2月1日から就労定着支援事業を利用することとなった。</p>
<p>具体的支援経過</p>	<p>R2.2.28 感染症予防のためのマスク着用や検温の指示が守れず、出勤を控えるようT社担当者からS・Tに通達された。T社からナカポツセンターに連絡があり、S・Tを含め面談を行いたい旨の話がある。ナカポツセンターとA事業所の両担当者が同席。感染症予防以外の今までの課題についても話し合い、S・Tの就業意欲を確認。T社に謝罪の上、翌週からの仕事復帰が決まった。</p> <p>R2.3.30 T社から、S・Tの課題解決に時間がかかっているとナカポツセンターに連絡があり、母親とナカポツセンター、A事業所職員で職場訪問。就業態度の現状を聞いた母親から謝罪され、就労を続けるも続けないも、今後は支援機関に一任されることになった。 今後はナカポツセンターによる職場訪問とA事業所での面談を毎月1回ずつ行なうことが決まった。</p> <p>R2.4.22 前月の約束後、緊急事態宣言が発令され、会社全体が4月8日～5月6日まで自宅待機となった。この月は4回、A事業所職員がS・Tに連絡をし、生活状況の聞き取りを行なった。</p> <p>R2.5.11 引き続き電話での聞き取り。会社全体の自宅待機は解けたが、5月7日以降は各自の判断で出社をすることとなり、S・Tは引き続きの自宅待機を選択。就業意欲の低下を感じたので、電話による状況確認をこまめに行なった。</p> <p>R2.6.10 今月から出勤を再開したが、発熱で一週間欠勤。復帰後、トイレが長い、終業後に一人だけ店舗内で個人的な買い物をして他のメンバーの退勤を待たせていると報告あり。</p>

具体的支援経過	R2.6.22	数日前にナカポツセンター職員が職場訪問し、事業所で面談を実施。3月の約束から初めての面談であったが、S・Tは緊張感が一気に高まり、面談中も就業中もトイレの回数が増える。
	R2.6.23	前日の面談内容を母親に報告。昨年からS・Tが身体の不調を訴えており、内科通院をしたところ潰瘍性大腸炎の疑いがあるという診断を受けたと聞かされる。事実であれば、トイレの頻度や発熱症状等が当てはまることとなる。T社とも情報共有している。
	R2.7.29	別件でA事業所職員が職場訪問。最近、商品を落として破損させ、そのまま報告をしなかったことがあったとのこと。事業所での面談を提案するも、緊張感の高まりが露わになったので、A事業所が毎月開催している「就労定着支援講座」への参加を提案。しかし、疲労を理由に断られている。
	R2.8.4	T社担当者から連絡あり。先週発熱で休んでおり、T社からPCR検査を受けるよう指示する。結果は陰性。しかし、この月は下旬に2日ほど欠勤があり、理由はいずれも体調不良だった。
	R2.9.1	T社担当者から連絡あり。S・Tから「辞めたい」という発言や自傷行為が見られるようになり、職場内のルールを守れない場面も増えているとのこと。面談の依頼を受けたが精神的不安定から来所が難しく、電話でのやり取りを行なうこととした。
	R2.9.2	T社担当者から連絡あり。前日と一転、S・Tからは「働きたい」と言い、態度も良くなったとのこと。母親に連絡をし、自宅での様子を伺うと確かに「働きたい」とは言っているが、母親としてはこのままT社からの指導が続くのであれば、退職を考えた方が良いのかという相談があった。
	R2.9.8	ナカポツセンター職員が職場訪問。S・Tの就業態度は、一時的ではあるものの、夜中のLINEを控えたり職場内のルールを守っていて良い評価であった。母親にも電話にて状況を伝えたが、自宅では仕事を続ける意思が揺らぐ発言があるとのこと。
	R2.10.8	ナカポツセンター職員が職場訪問。先日、S・Tが些細なことを指摘された時に大声を出し、周囲に不快感を与えたとのこと。また、細かいルールも守れておらず、勤務状態が悪かった頃に帰っている印象を受けた。当初の想定通りナカポツセンターとA事業所の両機関で支援体制を組み直すか否か、双方の担当者と協議を行なった。

<p>具体的支援経過</p>	<p>R2.11.5 T社担当者から連絡あり。先月末、発熱で早退し、そのまま欠勤が続いているとのこと。自宅に連絡をすると、6月に聞いていた潰瘍性大腸炎のCT検査を受けることになったとのこと。T社としては退職を検討し始めていた。</p>
	<p>R2.11.9 母親と相談し、ナカポツセンター職員と今週末に事業所で面談を行なうこととした。T社担当者とも共有し「事業所での面談 検査結果の判明 T社を交えた今後の方向性や選択肢に関する面談」という流れを確認、S・Tと母親に報告をしている。</p>
<p>現在の状況及び支援効果</p>	<p>安定・不安定の波を繰り返している状態。現在は不安定（就業状況悪化）な時期だが、これまでと異なるのが体調面の不安が表面化してきたことである。今後、医療機関との連携が必要となる可能性も感じており、就業継続だけが望ましいのか、今一度S・Tを中心に確認するタイミングに来ている。</p> <p>本来、ナカポツセンター職員とA事業所担当者による連携支援が毎月続く予定だったが、新型コロナウイルスの関係で、その支援体制を決定してからすぐの実現ができなかったことは残念である。</p>
<p>障害者就業・生活支援センター側からの支援・連携上の課題</p>	<p>今回は同法人内のA事業所とナカポツセンターの連携による支援だが、同じようなケースは複数ある。多くの場合、就職後3年半まではナカポツセンターよりも就労定着支援事業所が支援する可能性の方が高い。</p> <p>ただ、S・Tに関しては月1回の面談が逆にプレッシャーになってしまう恐れがあったため、ナカポツセンターも同時に関わった方が効果的であろうという見解の下、支援を開始した。主にS・T、母親との連絡をA事業所担当者が、T社の窓口をナカポツセンター職員が担うことにしたことで連携はスムーズであった。</p> <p>今回のケースのように、S・Tの課題の多さによって関わる頻度はケースバイケースで、月一回の面談が『本当に』必要な人はそれほど多くないと感じている。また、A事業所が毎月開催している定着支援講座にS・Tが定期的に参加できれば、就業意欲の向上に繋がる可能性を感じている。就労定着支援事業の利用開始時期が遅かったこと、シフトや体調の関係で講座に来られないことがあったが、ナカポツセンターからももう一歩踏み込んだ提案を早期にできていれば良かった。</p>

就労定着支援事業所からの要望・意見

ナカポツセンターからの意見にもある通り、定着支援講座に参加している就労者は、生活スキルや就業意欲の向上が見られている。講座を定期開催するようになって約1年、特にコロナ禍においては小規模で複数回の開催にせざるを得なかったが、却って各回の参加者の顔ぶれが固定化され、本人たちの横の繋がりが強化された。会話が制限される時期もあったが、一言二言でも互いの近況を話し合ったり、各々の生活状況を報告し合う中で刺激を受け合うようになっている。

私たちが行っている就労定着支援事業の対象者の多くは、毎月の職場訪問や個別面談が最も大きなニーズではなく、むしろ講座という勉強会を定期開催し、毎月のテーマに基づいて座学やロールプレイの時間を就労者同士で共有できた方が、本人たちの自発性を促すきっかけになりやすく、且つ前述した通り本人たちの相乗効果も期待できると考える。

今回のS・Tのように、精神面の理由やシフトの都合で講座への参加が難しい場合も考えられるので、開催日程をさらに細分化したり、意義目的を会社と共有しシフトの調整に協力いただいたりと、まだまだできる工夫はあると感じている。就労系事業所で重ねてきた学びの機会が就職を機に止まってしまうことのないよう、また就職後3年半の定着率向上という事業の本来の目的に照らし合わせて考えても「就職後1年目」「2年目」「3年目」というそれぞれのステージに応じたテーマ設定も可能であることから、効果を十分発揮すると考える。このように、まずは就職後3年半の生活面の安定を目標にしっかり支え、ナカポツセンターの支援に繋いでいきたい。